

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2023, Том 11, № 5 / 2023, Vol. 11, Iss. 5 <https://mir-nauki.com/issue-5-2023.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/28PSMN523.pdf>

5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Шевелёва, А. М. Психологическая вовлечённость в работу и внутриличностная конфликтность у женщин-педагогов с разным семейным статусом / А. М. Шевелёва // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 5. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/28PSMN523.pdf>

For citation:

Sheveleva A.M. The psychological work involvement and intrinsic conflict in female teachers of different family status. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023; 11(5): 28PSMN523. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/28PSMN523.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9.072.422

Шевелёва Анна Максимилиановна

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия
Доцент кафедры «Организационной и прикладной психологии образования»

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: amsheveleva@sfedu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2868-0859>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=479454

WoS: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/AAP-1941-2021>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57191876171>

Психологическая вовлечённость в работу и внутриличностная конфликтность у женщин-педагогов с разным семейным статусом

Аннотация. В статье описаны результаты исследования выборки из 83 школьных учителей женского пола и разного семейного статуса (по состоянию в браке и наличию несовершеннолетних детей). Диагностическими показателями выступили внутриличностная конфликтность и показатели психологической вовлечённости в работу: мотивы профессиональной деятельности, увлечённость работой, ургентная зависимость. Были применены следующие психодиагностические методики: опросник диагностики ургентной зависимости (О.Л. Шибко), тест по выявлению уровня внутриличностной конфликтности (А.И. Шипилов), методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана), опросник «Утрехтская шкала увлеченности» (UWES, авторы У. Шауфели, А. Беккер, адаптация Д.А. Кутузовой). Обработка эмпирических данных осуществлялась при помощи методов математической статистики: коэффициент корреляции Спирмена, критерий Фридмана, критерий Крускала-Уоллиса, критерий Манна-Уитни. Проверялись гипотезы о наличии взаимосвязей психологической вовлечённости в работу с внутриличностной конфликтностью и наличии особенностей данных показателей у женщин-педагогов с разным семейным статусом. Обнаружено, что факторами риска повышения внутриличностной конфликтности являются повышенный темп жизни, рабочеголизм, внешняя мотивация (положительная и отрицательная), энергичность. Наибольшие значения внутренней конфликтности свойственны замужним женщинам с детьми, так же как и проявление ургентной зависимости в сфере межличностных отношений. Наиболее высокие значения рабочеголизма у замужних женщин, не имеющих несовершеннолетних детей. Высокие значения внутриличностной конфликтности

свойственны женщинам-педагогам, вовлечённым в уход за родственниками с ограниченной дееспособностью. Наименьшие значения внутриличностной конфликтности и работоголизма свойственны незамужним и не имеющим несовершеннолетних детей женщинам-педагогам.

Ключевые слова: вовлечённость; увлечённость работой; ургентная зависимость; внутриличностная конфликтность; мотивы профессиональной деятельности; учителя; педагоги; женщины; семейный статус

Введение

Актуальность настоящего исследования вызвана высоким темпом и насыщенностью жизни современного человека, имеющего возможность самореализации в разных жизненных сферах и возлагающего на себя, в связи с этим многочисленные социальные обязательства. С одной стороны, профессиональная, семейная, общественная жизнь, возможность разностороннего саморазвития и получения образования расширяют границы жизнедеятельности. С другой — возникают разного рода противоречия, порой приводящие к снижению психологического благополучия личности. Эти противоречия могут быть связаны с трудностями распределения личных ресурсов между жизненными задачами, реализуемыми в разных сферах, социальным давлением и ожиданиями в равной степени высоких достижений и успехов в каждой сфере, социальным сравнением своих и чужих достижений, несогласованностью мотивов включения индивида в ту или иную деятельность. Особую уязвимость к столкновению противоречивых требований в сфере профессиональной деятельности и семейной жизни демонстрируют женщины. Поскольку общество оказывает на них давление как с традиционных патриархальных позиций, рассматривающих женщину как «хранительницу домашнего очага», и предписывающего ей приоритет семейных обязанностей, так и с современных эгалитарных позиций, где роль зарабатывающего квалифицированного профессионала предписывается женщинам наравне с мужчинами. Педагогическая профессия, которая в России преимущественно женская, также добавляет напряжённости в силу многообразия решаемых в ней задач и выполняемых функций, а также необходимости высокой личностной включённости педагога в работу.

Исходя из феноменологического многообразия взаимодействия профессиональной самореализации с психологическим благополучием личности, было обозначено направление настоящего исследования и выбраны показатели для диагностики. К данным показателям отнесены те, которые с психологической точки зрения объясняют побуждения субъекта участвовать в трудовой деятельности. В их числе трудовые мотивы как отражение удовлетворяемых через труд потребностей человека, увлечённость работой как положительно окрашенная высокая степень заинтересованности в выполнении своих профессиональных задач, а также явления патологического влечения к работе, проявляющиеся в зависимом поведении — работоголизм и ургентную зависимость.

Мотивы — побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта. Мотивация — побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность. В психологии управления применяются классификации мотивов трудовой деятельности, разработанные на разных основаниях — локализация источника относительно субъекта, знак, направленность на достижение целей, ведущая потребность, фокус внимания на протяжении акта деятельности. В практике управления персоналом применяются разнообразные способы мотивации как воздействия на сотрудников — через актуализацию потребностей разного уровня (материальные, личностные, социальные), через прямые и косвенные воздействия.

Увлечённость работой У. Кан определяет как максимальную вовлечённость сотрудников организации в выполнение своей работы. Люди, проявляющие высокий уровень самоотверженности на работе, считают свою работу важной частью своей жизни, а качественная работа важна для их уверенности в себе [1].

Ряд авторов (например, [2; 3]) отмечает, что увлечённость является скорее внутренним мотивационным аспектом, а не реакцией на внешние условия. Хотя для поддержания высокой увлечённости необходимо наличие баланса между внешними требованиями и внутренними возможностями.

Феномен увлечённости работой становится все более популярным, он является предметом научных исследований, входит в интересы организационных консультантов и кадровиков. Одна из основных задач — выявление наиболее эффективных способов функционирования как профессионала и как личности в сочетании с постоянно меняющимися и растущими профессиональными запросами.

Согласно А. Баккеру и У. Шауфели, состояние увлечённости включает три составляющих: энергичность (активность и силы на выполнение работы), энтузиазм (преданность делу, нацеленность на результат) и поглощенность (сосредоточенность на любимом деле, удовольствие от процесса) [1; 4].

Следует отметить, что увлечённость работой не связана с зависимостью от работы. В отличие от так называемых «трудоголиков», которые руководствуются скорее долженствованием при объяснении необходимости работы, увлечённые люди работают потому, что им нравится этим заниматься.

Трудоголизм представляет собой неадекватное нормальному психологическому состоянию стремление как можно больше трудиться, которое не сопоставимо по своим масштабам с любовью к профессии и труду [5].

Трудоголизм характеризуется таким отношением к профессиональной сфере, когда труд воспринимается как единственный и уникальный способ реализации человека в жизни, в ущерб личному общению, семейным отношениям, а также своему физическому и эмоциональному благополучию. Первоначально данное явление расценивали позитивно с точки зрения пользы, приносимой человеком своей организации, однако потом стало ясно что чрезмерные неестественные для нормальной жизнедеятельности сверхусилия на трудовом поприще могут обернуться эмоциональным выгоранием и последующими отрицательными последствиями как для самого человека, так и для организации, в которой он работает [6].

Если рассматривать трудоголизм как характеристику индивида, то становится очевидно, что это одна из форм зависимости, влияющая на личность человека и его поведение [7]. В более широком контексте зависимость, проявляющаяся в профессиональной деятельности, рассматривается через понятие «ургентная аддикция», или «ургентная зависимость». Автор данного термина, Н. Тасси, подобную «одержимость срочностью» связывает с преследующим индивида ощущением постоянной нехватки времени, попытками сделать наибольшее число задач в сжатые сроки, фиксацией на занятости, отрицанием отдыха и свободного времени. Люди, противоположные людям с ургентной зависимостью, называются интегрированными во времени лицами [цит. по: 8].

Компонентами ургентной аддикции являются трудоголизм, ограничение межличностных контактов лишь деловой сферой, принесение в жертву личного времени и высокий темп жизни, постоянная спешка [9; 10]. В опроснике, адаптированном для российской выборки О.Л. Шибко, и применённом в данном исследовании, эти симптомы диагностируются посредством шкал «Работоголизм», «Межличностные отношения», «Личное время», «Темп жизни».

Ургентная зависимость в целом и трудоголизм в частности — это продукт присущего западной культуре культа личной эффективности в делах, «достигаторства» и «успешного успеха». Можно сказать, что люди становятся трудоголиками, поскольку имеют определенные личностные черты, их социальный или культурный опыт способствует появлению трудоголизма, и их характерные для трудоголизма поведенческие паттерны многократно подкрепляются [11]. Развитию трудоголизма также может способствовать система контроля, постоянных проверок формальных критериев эффективности, качества и т. д. Такие проверки основаны на недоверии к человеку, его личности и способствуют формированию трудогольного мышления [12].

Жизнь человека как члена социума концентрирует в себе его функционирование как носителя многообразных социальных ролей. Социальная роль предполагает определённые «правила игры» — поведение, образ действий, соответствующий социальным нормам, социальные ожидания и оценка человека на основании соответствия им, социальный статус как место носителя роли в общей иерархии системы общества.

Гендерная социальная роль, как заданная от рождения, влияет на самореализацию человека в ряде сфер жизнедеятельности — учебной, профессиональной, семейной, а также её влияние может распространяться на менее социально значимую сферу увлечений и хобби. Многообразие социальных ролей даёт многообразие возможностей для самореализации личности. В то же время для полноценного исполнения разных ролей могут быть задействованы одни и те же личностные ресурсы — временные, энергетические, эмоциональные и т. д. Поэтому возможны ситуации, когда разные роли оказываются неоднозначно взаимосвязанными между собой, что может проявляться как во взаимном содействии, так и в противодействии, конфликте.

Как правило, семейные и профессиональные роли являются высоко значимыми для субъекта, поэтому порой конкурируют между собой, провоцируя внутриличностный конфликт. А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов [13] определяют внутриличностный конфликт «острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения». В целом внутриличностный конфликт приводит к длительной и устойчивой дезинтеграции приспособительной деятельности, то есть, нарушениям адаптации и усилению стресса.

Для многих современных людей обоих полов ценность профессиональной и семейной сфер жизни в равной степени высока. Результат этого — более широкие возможности самореализации, но также и конкуренция между этими сферами, которые требуют большой отдачи времени, сил, душевной энергии. Ролевой конфликт «семья — карьера», или «личная жизнь — работа» осознаётся в наибольшей степени женщинами, но и мужчины от него не избавлены. В недавнее время, в связи с вынужденным обращением к дистанционной форме организации труда, ролевой конфликт актуализовался с новой силой. Нахождение в одном и том же физическом пространстве (у себя дома) при выполнении профессиональных и семейных обязанностей способствовал размыванию границ между личным, семейным и рабочим, и от этого более всего пострадали женщины, поскольку именно на них лежат обязанности по ведению хозяйства и заботой о детях [14; 15].

В то же время, отмечаются и стимулирующие влияния ролевого напряжения на профессиональную карьеру [например, 16]. Можно отметить, что расширение диапазона ролей у человека, вступающего в брак или становящегося родителем, влияет на его карьерные предпочтения, планы, ценности, цели и способы их достижения. С одной стороны, это ощущается как напряжение, с другой — через осознание противоречия становится предпосылкой для развития, для интеграции и гармонизации важнейших сфер жизнедеятельности [17].

Педагогической профессии, преимущественно женской в России, свойственен набор характеристик, которые могут вступать в противоречие друг с другом. Среди них многозадачность и разнообразие выполняемых функций, насыщенное общение в разных системах взаимодействия, на разных иерархических уровнях и с разными людьми, при этом личные отношения не должно влиять на его организацию и результативность. Работа педагога требует высокой личностной включённости при естественной ограниченности личных ресурсов, предполагает творчество, но в то же время строго регламентирована, нормирована во времени лишь условно. Учительский труд, к сожалению, имеет низкий социальный престиж, в то же время отмечаются повышенные общественные требования к личности и деятельности педагога вследствие высокого доверия к ним и важности их работы для дальнейшего благополучия отдельных людей и общества в целом. Всё это, дополненные возможными обязательствами специалистов за пределами работы, становятся предпосылками внутриличностной конфликтности, а также способствуют возникновению и развитию перегрузок, профессионального стресса, и, как следствие, деструктивного становления личности специалиста. В связи с этим стоит отметить, что для педагогической профессии крайне важно проведение профилактики и коррекции проявлений симптомов деструктивных вариантов профессионального развития — трудоголизма, эмоционального выгорания, профессиональных деформаций личности.

Организация и методы исследования

Эмпирическое исследование было запланировано и осуществлено с целью проверки гипотез о наличии взаимосвязей психологической вовлечённости в работу с внутриличностной конфликтностью и наличии особенностей данных показателей у женщин-педагогов с разным семейным статусом. Исследовались показатели внутриличностной конфликтности, а также показатели психологической вовлечённости в работу: мотивы профессиональной деятельности, увлечённость работой, ургентная зависимость.

Для сбора эмпирических данных были применены следующие психодиагностические методики:

- опросник диагностики ургентной зависимости (О.Л. Шибко);
- тест по выявлению уровня внутриличностной конфликтности (А.И. Шипилов);
- методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А.А. Реана);
- опросник «Утрехтская шкала увлеченности» (UWES, авторы У. Шауфели, А. Беккер, адаптация Д.А. Кутузовой).

Опросная форма включала также пункты, выявляющие социально-демографические данные испытуемых: возраст и трудовой стаж в годах, состояние в браке, наличие и количество несовершеннолетних детей, проживание вместе с родственниками, нуждающимися в постоянном уходе. Сбор диагностического материала производился при помощи онлайн-опроса с использованием Google Forms.

Обработка эмпирических данных осуществлялась при помощи методов математической статистики: коэффициент корреляции Спирмена, критерий Фридмана, критерий Крускала-Уоллиса, критерий Манна-Уитни. Статистическая обработка была произведена в программе SPSS 16.0. За достоверные принимались результаты с уровнем значимости $\leq 0,05$. За статистическую тенденцию принимались результаты с уровнем значимости $0,05 < p < 0,1$.

Выборку составили 83 женщины-педагога средних общеобразовательных школ г. Ростова-на-Дону. Возраст испытуемых от 19 лет до 71 года, трудовой стаж от 0 до 46 полных лет.

В качестве рабочего **определения внутриличностной конфликтности** мы используем данное А.Я. Анцуповым и А.И. Шипиловым [13, с. 294]. Согласно им, внутриличностный конфликт — это «острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения».

Под **психологической вовлечённостью в работу** мы понимаем личностные проявления, которые связаны с работой и побуждают человека к активному участию в профессиональной деятельности. Исследованные нами показатели описывают явления мотивационно-потребностной сферы человека, относящиеся к труду.

Показатели психологической вовлечённости в работу мы условно обозначили как позитивные и негативные показатели:

- позитивные (факторы развития, защитные факторы) — внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация, все показатели увлечённости (энергичность, поглощённость, энтузиазм);
- негативные (факторы риска) — внешняя отрицательная мотивация, показатели ургентной зависимости (работоголизм, личное время, межличностные отношения, темп жизни).

Результаты и обсуждение

Общая характеристика выборки

Распределение в выборке испытуемых с разным возрастом и стажем показано на рисунках 1 и 2.

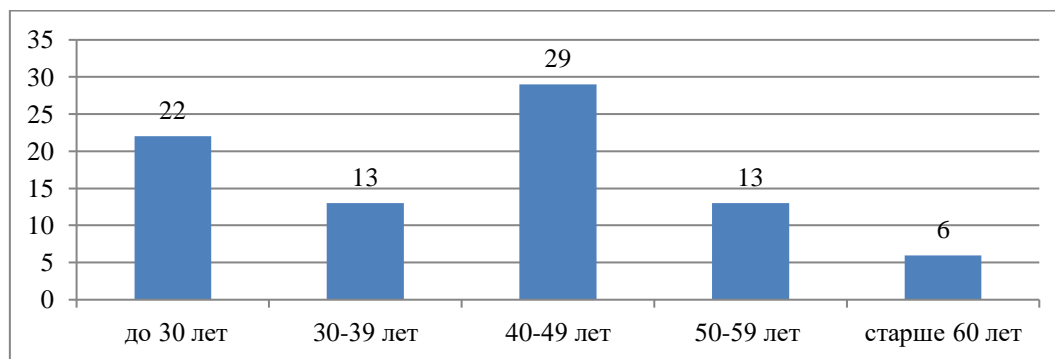


Рисунок 1. Распределение испытуемых в выборке (кол-во человек). Показатель «возраст» (составлено автором)

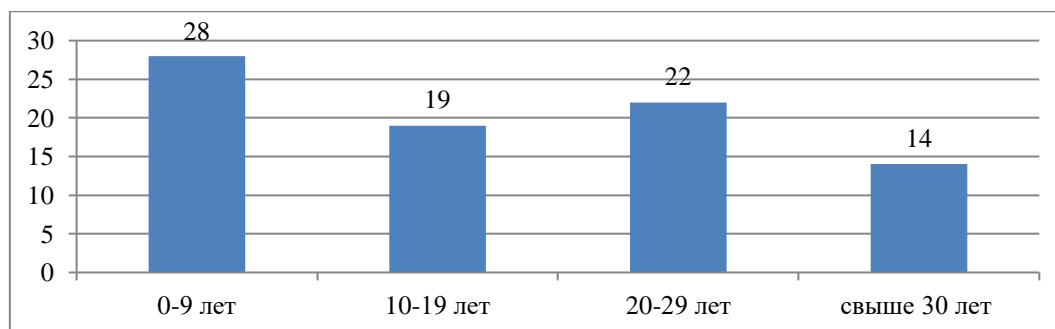


Рисунок 2. Распределение испытуемых в выборке (кол-во человек). Показатель «стаж». (составлено автором)

По показателям семейного статуса выборка была разделена на 4 подгруппы: (1) замужние женщины с несовершеннолетними детьми (26 человек); (2) замужние женщины без несовершеннолетних детей (19 человек); (3) незамужние женщины несовершеннолетних без детей (24 человека), незамужние женщины с несовершеннолетними детьми (14 человек) (рис. 3).



Рисунок 3. Распределение испытуемых в выборке (кол-во человек). Показатель «семейное положение» (составлено автором)

Также, в целях проанализировать вовлечённость в семейные обязанности, мы учитывали проживание испытуемых совместно со взрослыми родственниками, нуждающимися в постоянном уходе (рис. 4).



Рисунок 4. Распределение испытуемых в выборке (кол-во человек). Показатель «наличие нуждающихся в уходе родственников» (составлено автором)

Показатели внутренней конфликтности в выборке педагогов

В выборке женщин-педагогов преобладают высокие и сверхвысокие значения внутриличностной конфликтности, проявляющейся в основном в системе самооценки.

Общий показатель уровня внутриличностной конфликтности в выборке распределяется с преобладанием высоких показателей (рис. 5). Таким образом, среди обследованных педагогов преобладают личности с высокой развитостью когнитивных структур, сложной организацией ценностно-мотивационных образований, склонные к раздумьям, сомнениям, тревожности, нерешительности, при этом ответственные и обязательные. Имеют прочную систему привычек, ценностей и социальных установок, однако склонны к консервативности и могут испытывать сложность в адаптации к изменениям. Глубоко переживают жизненные коллизии. В случае сверхвысокой внутренней конфликтности отмечается противоречивость «Образа Я», постоянная рефлексия и самоанализ, разбалансированность самооценки, постоянная борьба с самим собой, неуравновешенность, обидчивость и импульсивность.

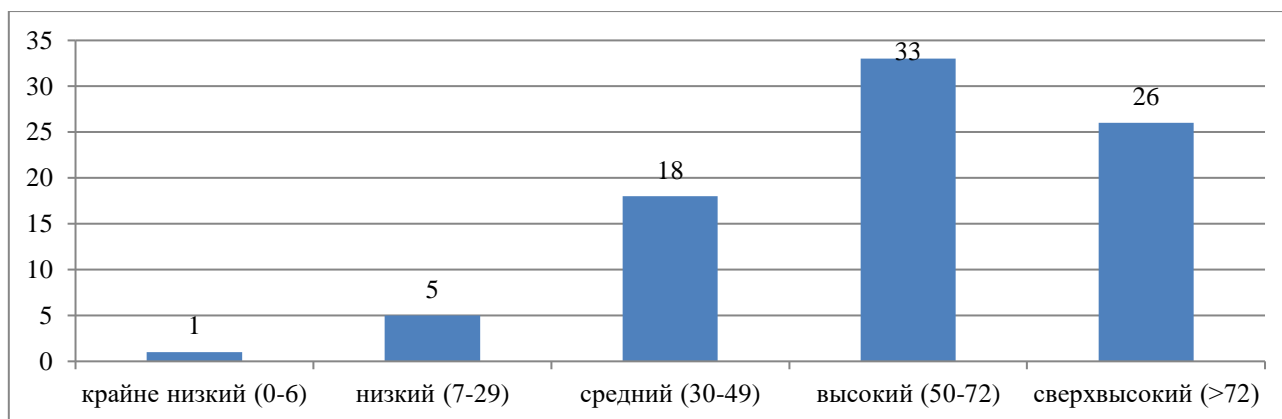


Рисунок 5. Распределение уровней общего показателя внутриличностной конфликтности в выборке (кол-во человек) (составлено автором)

Были исследованы проявления конфликтности в разных структурах внутреннего мира личности, в частности, в сферах мотивации, долженствования и самооценки. На статистически значимом уровне обнаружено, что наибольшую степень выраженности внутренняя конфликтность имеет в сфере самооценки, менее всего выражена в сфере мотивации (рис. 6).

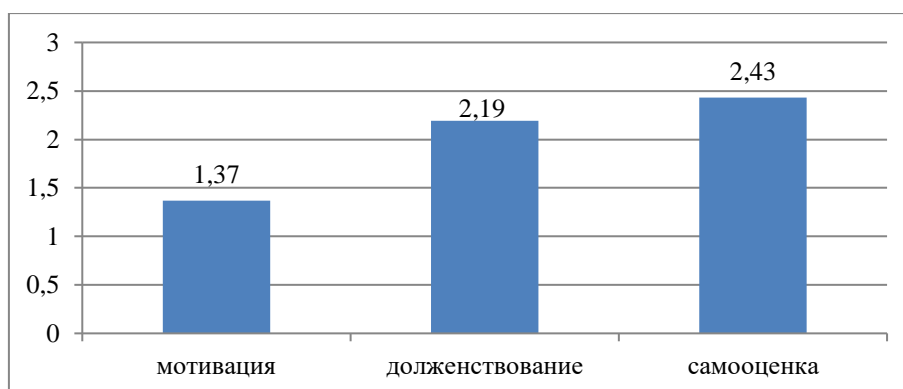


Рисунок 6. Выраженность показателей конфликтности в разных структурах внутреннего мира личности. Данные анализа Фридмана, средние ранги, уровень значимости = 0,0001, $\chi^2 = 56,371$ (составлено автором)

Подобные противоречия сферы самооценки (между «могу» и «не могу») связаны с восприятием соотношения своих притязаний с возможностями, возможностей с реальными условиями, своих качеств со своим местом среди других людей. Конфликтная самооценка может проявляться в недовольстве собой, в завышенных притязаниях или в неуверенности, нерешительности и боязни активных действий, в нереализованных желаниях и в неспособности адаптации к меняющимся условиям.

Таким образом, принявшие участие в исследовании педагоги представляют собой группу риска по высокой внутренней конфликтности, которая приводит к субъективному неблагополучию, рассогласованности побуждений, поведений, реакций, самовосприятия.

Показатели психологической вовлечённости в работу в общей выборке

Мотивация профессиональной деятельности

В выборке отмечается общая тенденция к преобладанию внутренней мотивации (рис. 7).



Рисунок 7. Выраженность разных видов мотивов профессиональной деятельности. Данные анализа Фридмана, средние ранги, уровень значимости = 0,0001, $\chi^2 = 38,100$ (составлено автором)

Однако доминирующий мотивационный комплекс нельзя считать благоприятным, потому что второе место занимает внешняя отрицательная мотивация. Таким образом, отмечается внутреннее противоречие — профессиональная деятельность привлекает педагогов своим содержанием, вызывает положительные эмоции, любима и привлекательна сама по себе. Однако на выполнение трудовых функций значительно влияет желание избежать негативных последствий — страх наказания и критики. При этом слабы ожидания положительного подкрепления извне — оплаты, поощрения, похвалы, благодарности.

Увлечённость работой

Общая для выборки тенденция в распределении разных составляющих увлечённости работой заключается в том, что основным компонентом служит поглощённость, на втором месте энтузиазм, а меньше всего выражена энергичность (рис. 8).



Рисунок 8. Выраженность разных компонентов увлечённости работой. Данные анализа Фридмана, средние ранги, уровень значимости = 0,0001, $\chi^2 = 30,765$ (составлено автором)

Таким образом, выборка характеризуется готовностью уделять много времени и сил своей работе. Однако субъективно педагоги не всегда ощущают достаточно энергии для этого, порой им мешает усталость.

Ургентная зависимость

Склонность к аддиктивной тяге к спешке и экстренным ситуациям, которая проявляется в организации своей профессиональной и личной жизни, также имеет общие тенденции в выборке педагогов. Преобладающий фактор — Личное время, на втором месте — Работоголизм. Меньше всего страдает фактор Темп жизни (рис. 9).

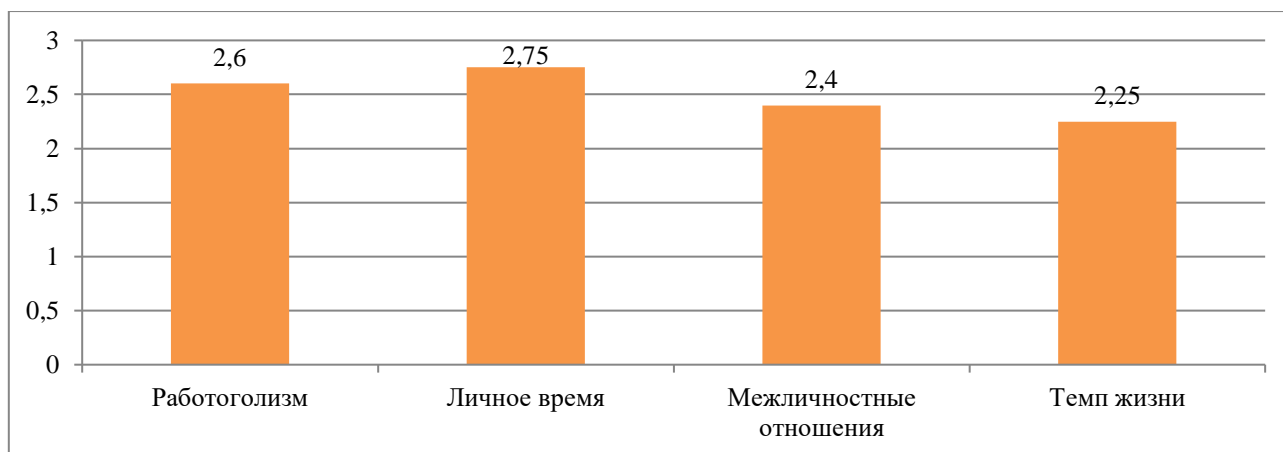


Рисунок 9. Выраженность разных факторов ургентной зависимости. Данные анализа Фридмана, средние ранги, уровень значимости = 0,064, $\chi^2 = 7,255$ (составлено автором)

Таким образом, работающие педагоги склонны к постоянной занятости, принесению в жертву личного времени, отказу от отдыха, беспокойству, недовольству собой и раздражению при появлении свободного времени. Для них характерно патологическое влечение к работе, приоритет рабочих задач над всеми остальными. Такое положение вещей становится фактором риска переутомления, нарушений здоровья, выгорания.

Наименьший риск представляет фактор Темп жизни. То есть, постоянная спешка и страх опоздать, желание ускорить темп событий, нетерпимость к медлительности имеют невысокую выраженность в выборке.

Взаимосвязи исследованных показателей внутриличностной конфликтности и психологической вовлечённости в работу

Корреляционный анализ показал, что существуют взаимосвязи показателей внутриличностной конфликтности с показателями психологической вовлечённости в работу. Также некоторые из исследованных показателей взаимосвязаны с возрастом и трудовым стажем (рис. 10, табл. 1). Среди корреляционных взаимосвязей были выявлены те, которые можно назвать факторами риска повышения внутриличностной конфликтности.

В частности, с повышением показателя ургентной зависимости Темп жизни связано повышение конфликтности во всех структурах внутреннего мира личности — сферах мотивации, долженствования, самооценки, а также повышение общего уровня внутриличностной конфликтности (КВК).

Конфликтность в сфере долженствования растёт с повышением работоголизма и повышением опоры на внешнюю отрицательную мотивацию профессиональной деятельности. Конфликтность в сфере самооценки увеличивается с возрастом.

Помимо внутриличностной конфликтности, к проявлениям психологического неблагополучия можно отнести ургентную зависимость. Её риск растёт с повышением ряда показателей.

В частности, выраженность фактора Работоголизма повышается с ростом опоры на внешнюю положительную мотивации профессиональной деятельности, всех показателей увлечённости работой (энергичность, поглощённость, энтузиазм), а также с возрастом.

Значения фактора Межличностные отношения как ограничение контактов только рабочей сферой усиливается с повышением опоры на внешние положительные мотивы профессиональной деятельности и энергичности как проявления увлечённости работой.

Значения фактора Личное время как склонность жертвовать свободным временем повышаются с возрастом.

Выраженность показателя Темп жизни повышается с ростом внутриличностной конфликтности, как было указано выше.

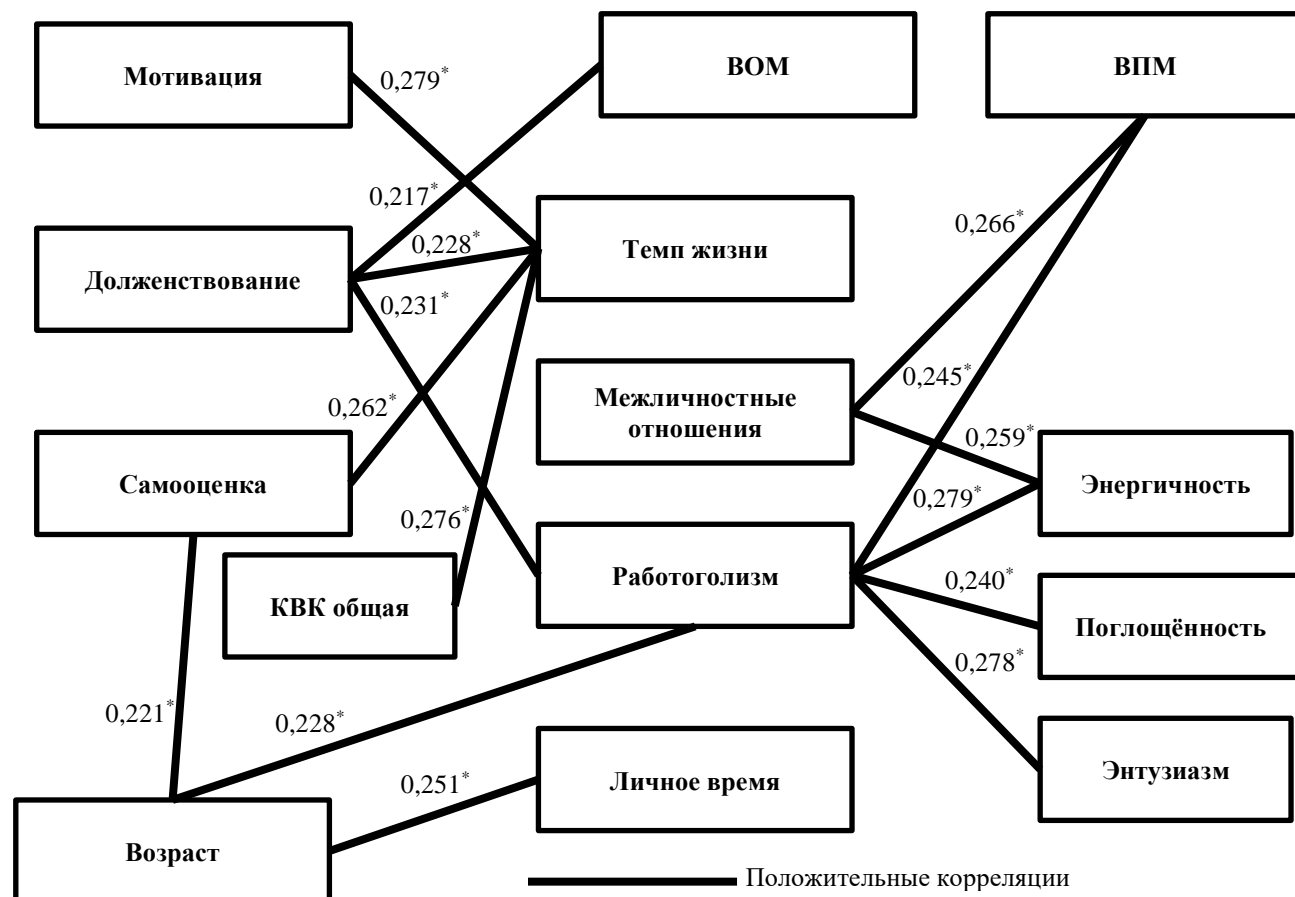


Рисунок 10. Значимые корреляционные взаимосвязи исследованных показателей. Коэффициент корреляции Спирмена (составлено автором)

Таким образом, увлечённость работой может сочетаться не только с психологической сохранностью профессионала, уберегая его от эмоционального выгорания, как это было указано в работе А.А. Гвоздовенко и А.М. Шевелёвой [18], но, превышая определённые пределы, может трансформироваться в аддикцию. Подобный переход чреват утратой личностного благополучия и психологического здоровья.

Значимых корреляционных взаимосвязей, указывающих на снижение внутренней конфликтности в связи с исследованными показателями психологической вовлечённости в работу, обнаружено не было. Это может служить подтверждением нелинейности взаимосвязей вовлечённости в работу с субъективным благополучием профессионала. А также необходимости дальнейших исследований, направленных на поиск внутренних резервов противостояния профессиональным стрессам у современных педагогов.

Таблица 1

Взаимосвязи исследованных показателей

		Работоголизм	Личное время	Межличностные отношения	Темп жизни	ВМ	ВПМ	ВОМ	Энергичность	Поглощённость	Энтузиазм
Возраст	r	0,228*	0,251*	0,069	-0,060	0,198	-0,029	0,062	0,305**	0,283**	0,367**
	p	0,038	0,022	0,534	0,588	0,073	0,798	0,576	0,005	0,010	0,001
Стаж	r	0,165	0,212	0,029	-0,069	0,115	-0,122	0,021	0,261*	0,206	0,323**
	p	0,137	0,054	0,796	0,538	0,299	0,274	0,848	0,017	0,062	0,003
Дети	r	0,125	-0,067	-0,062	0,159	0,069	-0,030	-0,078	-0,184	-0,179	-0,170
	p	0,260	0,547	0,576	0,152	0,535	0,785	0,481	0,096	0,106	0,126
Работоголизм	r	10,000	0,201	0,463**	0,080	0,190	0,245*	0,178	0,279*	0,240*	0,278*
	p	.	0,069	0,000	0,471	0,085	0,026	0,106	0,011	0,029	0,011
Личное время	r	0,201	1,000	0,067	0,069	0,105	0,116	0,115	0,110	-0,041	0,007
	p	0,069	.	0,550	0,538	0,346	0,297	0,300	0,322	0,713	0,950
Межличностные отношения	r	0,463**	0,067	1,000	0,016	0,201	0,266*	0,198	0,259*	0,133	0,191
	p	0,000	0,550	.	0,886	0,068	0,015	0,073	0,018	0,230	0,084
Темп жизни	r	0,080	0,069	0,016	1,000	-0,095	0,001	-0,098	-0,038	-0,140	-0,052
	p	0,471	0,538	0,886	.	0,392	0,996	0,379	0,730	0,206	0,638
Мотивация	r	0,148	0,194	0,051	0,279*	-0,131	0,003	0,163	-0,086	-0,167	-0,093
	p	0,181	0,078	0,647	0,011	0,237	0,979	0,140	0,441	0,130	0,401
Долженствование	r	0,231*	0,088	0,012	0,228*	0,061	0,071	0,217*	0,118	0,095	0,133
	p	0,036	0,427	0,917	0,038	0,582	0,524	0,049	0,289	0,392	0,229
Самооценка	r	0,206	0,014	-0,004	0,262*	-0,025	0,054	0,125	0,024	0,010	0,091
	p	0,062	0,897	0,971	0,017	0,826	0,627	0,259	0,830	0,931	0,415
КВК (общий уровень внутриличностной конфликтности)	r	0,192	0,109	-0,004	0,276*	-0,052	0,030	0,165	-0,004	-0,035	0,026
	p	0,082	0,328	0,972	0,012	0,641	0,786	0,135	0,968	0,754	0,818
ВМ (внутренняя мотивация)	r	0,190	0,105	0,201	-0,095	1,000	0,530**	0,383**	0,381**	0,478**	0,401**
	p	0,085	0,346	0,068	0,392	.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ВПМ (внешняя положительная мотивация)	r	0,245*	0,116	0,266*	0,001	0,530**	1,000	0,468**	0,370**	0,303**	0,270*
	p	0,026	0,297	0,015	0,996	0,000	.	0,000	0,001	0,005	0,013
ВОМ (внешняя отрицательная мотивация)	r	0,178	0,115	0,198	-0,098	0,383**	0,468**	1,000	0,198	0,122	0,232*
	p	0,106	0,300	0,073	0,379	0,000	0,000	.	0,073	0,273	0,035
Энергичность	r	0,279*	0,110	0,259*	-0,038	0,381**	0,370**	0,198	1,000	0,818**	0,877**
	p	0,011	0,322	0,018	0,730	0,000	0,001	0,073	.	0,000	0,000
Поглощённость	r	0,240*	-0,041	0,133	-0,140	0,478**	0,303**	0,122	0,818**	1,000	0,826**
	p	0,029	0,713	0,230	0,206	0,000	0,005	0,273	0,000	.	0,000
Энтузиазм	r	0,278*	0,007	0,191	-0,052	0,401**	,270*	0,232*	0,877**	0,826**	1,000
	p	0,011	0,950	0,084	0,638	0,000	,013	0,035	0,000	0,000	.

r — коэффициент корреляции Спирмена; *p* — уровень значимости; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$. Составлено автором на основе данных корреляционного анализа

**Особенности исследованных
показателей у женщин-педагогов разного семейного статуса**

Поскольку современные работающие женщины практически в равной степени вовлечены в выполнение профессиональных и семейных обязанностей, которые требуют большого количества личных психологических ресурсов, трудовых и временных затрат и энергии, проверялась гипотеза о различии исследованных показателей у женщин-педагогов, имеющих разный семейный статус.

Обнаружено на уровне тенденций, что в зависимости от семейного статуса, различаются общий показатель внутриличностной конфликтности и конфликтности в системе самооценки, а также ургентной зависимости (рис. 11, табл. 2).

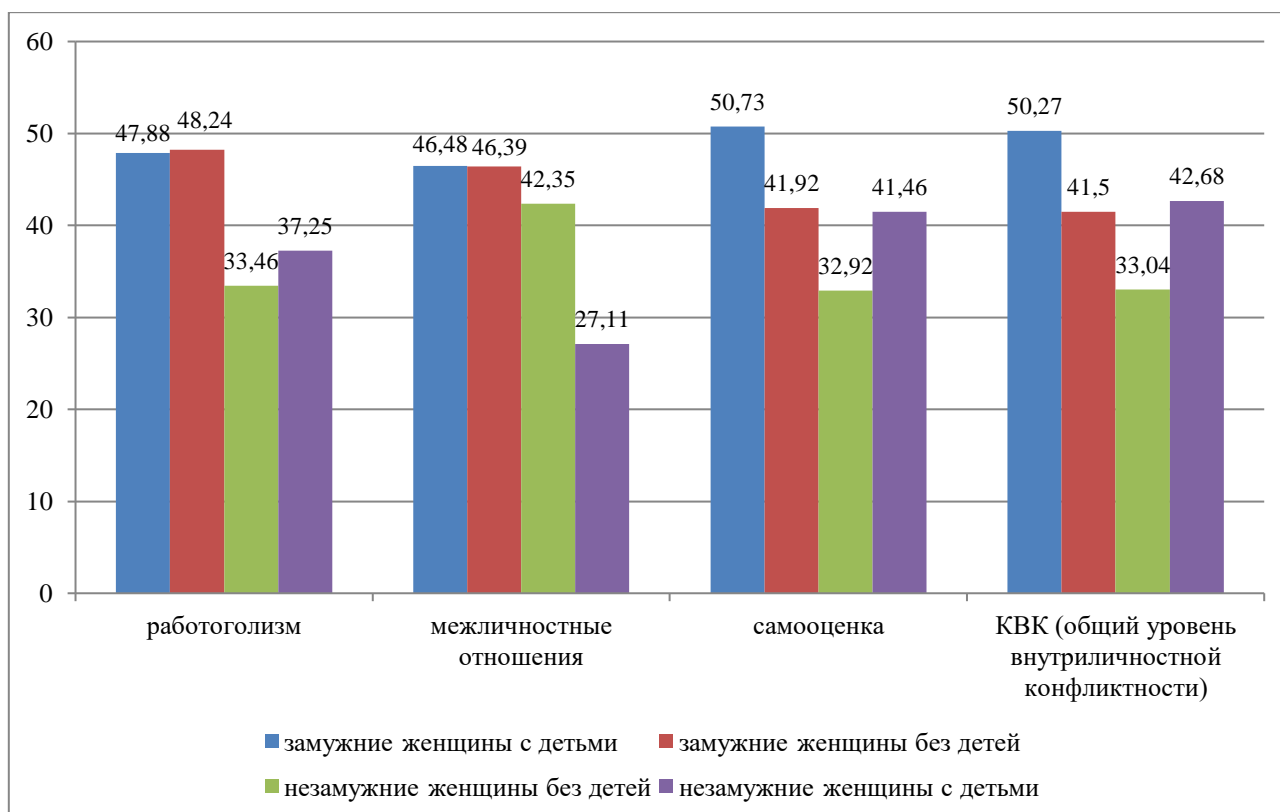


Рисунок 11. Различия исследуемых показателей между выборками с разным семейным статусом. Результаты анализа по критерию Крускала-Уоллиса, средние ранги при уровне значимости $\leq 0,09$ (составлено автором)

Так, наибольшую внутреннюю конфликтность демонстрируют замужние женщины с детьми, наименьшую — бездетные и незамужние. Главные проявления конфликтности лежат в сфере самооценки, что выражается в противоречиях между желаниями и действительностью, способностями и возможностями, притязаниями и реальностью, недовольстве собой. Можно предположить, что причиной является многочисленность и многообразие обязательств, лежащих на работающих матерях. Желание состояться и преуспеть во всех ролях — жены, матери, профессионала, ведёт к рассогласованию в поставленных целях и достигнутых результатах, а, следовательно, в самовосприятии и самооценке.

Показатели ургентной зависимости у педагогов с разным семейным статусом различаются по показателям Работоголизм и Межличностные отношения. Самый высокий работоголизм свойственен замужним женщинам, не имеющим несовершеннолетних детей. Наиболее низок этот показатель у незамужних и испытуемых без несовершеннолетних детей.

Таблица 2

Различия исследуемых показателей между выборками с разным семейным статусом

Ranks		N	Mean Rank
Семейное положение			
Работоголизм	замужние женщины с детьми	26	47,88
	замужние женщины без детей	19	48,24
	незамужние женщины без детей	24	33,46
	незамужние женщины с детьми	14	37,25
	Total	83	
Межличностные отношения	замужние женщины с детьми	26	46,48
	замужние женщины без детей	19	46,39
	незамужние женщины без детей	24	42,35
	незамужние женщины с детьми	14	27,11
	Total	83	
Самооценка	замужние женщины с детьми	26	50,73
	замужние женщины без детей	19	41,92
	незамужние женщины без детей	24	32,92
	незамужние женщины с детьми	14	41,46
	Total	83	
КВК (общий уровень внутриличностной конфликтности)	замужние женщины с детьми	26	50,27
	замужние женщины без детей	19	41,50
	незамужние женщины без детей	24	33,04
	незамужние женщины с детьми	14	42,68
	Total	83	

	Работоголизм	Межличностные отношения	Самооценка	КВК (общий уровень внутриличностной конфликтности)
Chi-Square	6,406	6,920	6,844	6,397
df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,09	0,075	0,077	0,09

Составлено автором на основе данных анализа по критерию Крускала-Уоллиса, средние ранги

Межличностные отношения вне работы больше всего страдают у замужних женщин с детьми, а наиболее благополучны у незамужних испытуемых, имеющих детей.

Обследованная выборка педагогов включала испытуемых, имеющих от 0 до 6 детей. В целях проверить, как взаимосвязано количество детей с результатами психологической диагностики, нами был проделан корреляционный анализ фактора «количество детей» с другими исследованными показателями. В результате значимых корреляционных взаимосвязей обнаружено не было.

Также, в целях проанализировать вовлечённость в семейные обязанности, мы учитывали проживание испытуемых совместно с родственниками, нуждающимися в постоянном уходе. Необходимость поддержки ограниченно дееспособного близкого человека также накладывает обязательства и требует больших энергетических, трудовых, временных затрат, что может сказаться на профессиональной занятости.

Обнаружено, что различия между выборками, сгруппированным на основании данного фактора, имеются (рис. 12, табл. 3).

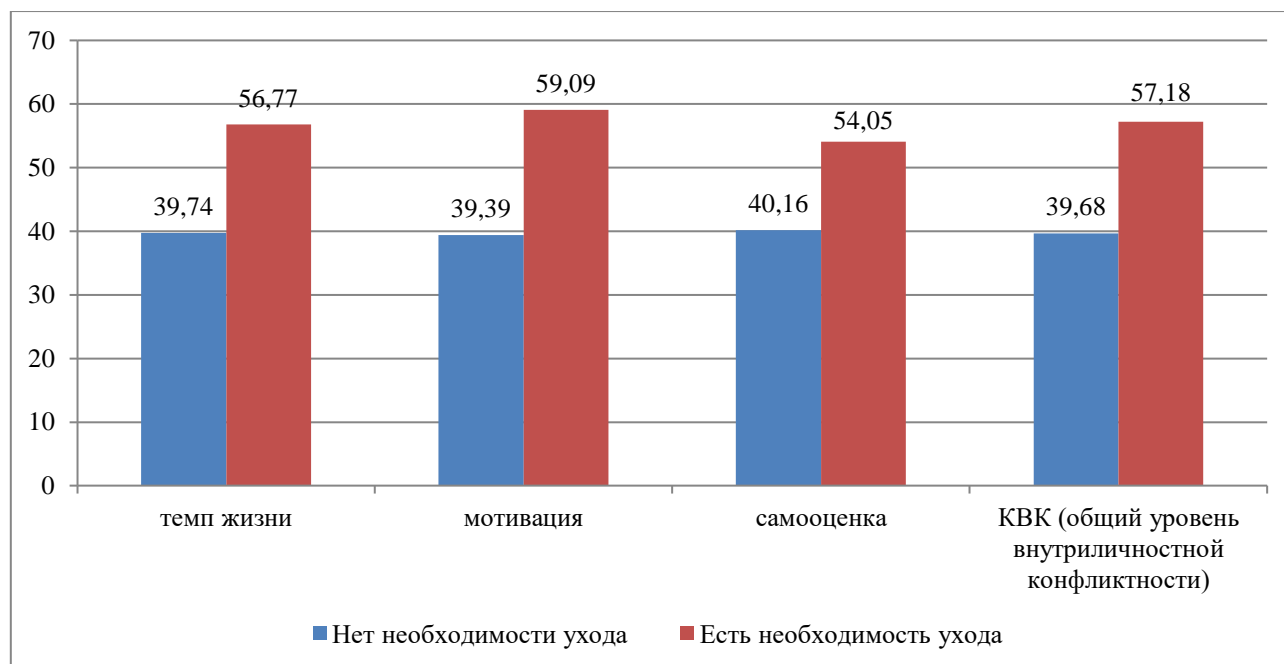


Рисунок 12. Различия исследуемых показателей между выборками на основании наличия необходимости ухода за взрослыми родственниками. Результаты анализа по критерию Манна-Уитни, средние ранги при уровне значимости $\leq 0,075$ (составлено автором)

Таблица 3

Различия исследуемых показателей между выборками на основании наличия необходимости ухода за взрослыми родственниками

Ranks

Выборка		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Темп жизни	Нет необходимости ухода	72	39,74	2 861,50
	Есть необходимость ухода	11	56,77	624,50
	Total	83		
Мотивация	Нет необходимости ухода	72	39,39	2 836,00
	Есть необходимость ухода	11	59,09	650,00
	Total	83		
Самооценка	Нет необходимости ухода	72	40,16	2 891,50
	Есть необходимость ухода	11	54,05	594,50
	Total	83		
КВК (общий уровень внутриличностной конфликтности)	Нет необходимости ухода	72	39,68	2 857,00
	Есть необходимость ухода	11	57,18	629,00
	Total	83		

	Темп жизни	Мотивация	Самооценка	КВК (общий уровень внутриличностной конфликтности)
Mann-Whitney U	233,5	208	263,5	229
Wilcoxon W	2 861,5	2 836	2 891,5	2,857E3
Z	-2,187	-2,528	-1,782	-2,243
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,029	0,011	0,075	0,025

Составлено автором на основе данных анализа по критерию Манна-Уитни, средние ранги

Так, у испытуемых, вовлечённых в уход за родственниками с ограниченной дееспособностью, сильнее проявляется общая внутриличностная конфликтность, а особенно — в системах мотивации и самооценки. То есть, сильны противоречия между «хочу» и «надо», а также между «могу» и «не могу».

На основании полученных результатов можно сделать вывод о неоднозначности вклада семейного статуса и связанных с ним обязательств в психологическое благополучие женщины. С одной стороны, возрастание нагрузки, связанной с заботой о членах семьи, создаёт увеличение напряжения и риск развития неблагоприятных форм личностного реагирования. С другой стороны, подобная многозадачность даёт возможность раскрыть и задействовать внутренние резервы, позволяющие скоординировать разные сферы жизнедеятельности и компенсировать трудности сочетания профессиональной и семейных ролей.

Заключение

Проведённое исследование позволяет сделать выводы, подтверждающие выдвинутые гипотезы. Взаимосвязи показателей внутриличностной конфликтности с показателями вовлечённости в работу в выборке женщин-педагогов обнаружены и указывают на факторы риска повышения внутриличностной конфликтности — темп жизни, рабочегоголизм, внешняя мотивация (положительная и отрицательная), энергичность.

Особенности исследованных показателей у женщин-педагогов с разным семейным статусом заключаются в том, что наибольшие значения внутренней конфликтности свойственны замужним женщинам с детьми, у них же больше всего проявляется ургентная зависимость в сфере межличностных отношений. Наименьшие значения внутриличностной конфликтности свойственны незамужним и не имеющим несовершеннолетних детей женщинам-педагогам. У них же самые низкие показатели рабочегоголизма. Наиболее высокие значения рабочегоголизма у замужних женщин, не имеющих несовершеннолетних детей. Высокие значения внутриличностной конфликтности свойственны женщинам-педагогам, вовлечённым в уход за родственниками с ограниченной дееспособностью.

Описанные в статье результаты будут полезны для практики семейного, карьерного и организационного консультирования, в кадровой и управленческой деятельности организации, в преподавании учебных дисциплин студентам психологических и управленческих специальностей. Можно наметить ряд рекомендаций, соблюдение которых может способствовать сохранению психологического здоровья работающих специалистов. В частности, со стороны организаций, реализующих принципы поддержки сотрудников как «дружественные семье», внимание может быть уделено поддержке работающих родителей, поощрению успешных сотрудников свободным временем, организации неформальных событий для участия детей и семей сотрудников. Со стороны консультантов в сфере карьерного и семейного консультирования акцент может быть сделан на содействии клиенту в расстановке приоритетов задач и обязательств в разных сферах жизнедеятельности, в постановке целей и планировании задач, в осознании своих достижений и успехов, в повышении значимости здоровья и психогигиены деятельности как ресурса достижения общественно и лично значимых целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Липатов, С.И. Вовлеченность работника в организацию или увлеченность работой: соотношение понятий / С.И. Липатов // Организационная психология. — 2015. — № 1. — С. 104–110.
2. Барабанова, Е.И. Психологические особенности профессионального стресса у госслужащих / Е.И. Барабанова, Б.К. Жумагалиева // Вестник КазНУ. — Серия психологии и социологии. — № 2(49). — 2014. — С. 80–85. URL: <https://bulletin-psysoc.kaznu.kz/index.php/1-psy/article/view/379/229> (дата обращения: 06.10.2023).
3. Мандрикова, Е.Ю. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников / Е.Ю. Мандрикова, А.А. Горбунова // Организационная психология. — 2012. — Т. 2. — № 4. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2013/02/18/1306933142/OrgPsy_2012-4_Mandrikova,%20Gorbunova_2-22.pdf (дата обращения: 30.09.2023).
4. Шауфели, В. Увлеченность работой. Как научиться любить свою работу и получать от нее удовольствие / В. Шауфели, П. Дийкстра. — М.: Когито-Центр, 2015. — 125 с.
5. Бабанова, С.А. Профессиональный стресс, или профессиональные поражения эмоциональной сферы / С.А. Бабанова // РМЖ. — 2016. — № 4. — С. 266.
6. Пономаренко, И.Л. Эмоциональное выгорание в учебной деятельности у студентов различных специальностей / И.Л. Пономаренко // Горизонты образования. — 2014. — № 2. — С. 89–93.
7. Кмить, К.В., Эмоциональное выгорание, не связанное с профессиональным стрессом / К.В. Кмить, Ю.В. Попов // Обзорение психиатрии и медицинской психологии. — 2014. — № 3. — С. 3–7.
8. Мандель, Б.Р. Психология зависимостей (аддиктология) / Б.Р. Мандель. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 334 с.
9. Шибко, О.Л. Типология стилей саморегуляции произвольной активности у лиц с ургентной аддикцией / О.Л. Шибко // Философия и социологические науки. Минск. — 2007. — № 1. — С. 71–75. URL: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/8074>.
10. Шибко, О.Л. Ургентная аддикция как форма аддиктивного поведения личности / О.Л. Шибко // Психологический журнал (Белоруссия). — 2006. — № 3. — С. 65–68.
11. Ловаков, А.В. Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия / А.В. Ловаков // Организационная психология. — 2012. — № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudogolizm-ponyatie-metodiki-izmereniya-prediktory-i-posledstviya> (дата обращения: 30.09.2023).
12. Андреева, Е.А., Психологические факторы развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов / Е.А. Андреева, Т.М. Матвеева // Наука вчера, сегодня и завтра: сборник статей. — Уфа: ОМЕГА. — 2017. — С. 182–185.
13. Анцупов, А.Я., Конфликтология / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. — М.: Юнити, 2000. — 551 с. URL: <https://sdo.mgaps.ru/books/KP1/M11/file/1.pdf> (дата обращения: 30.09.2023).

14. Шевелёва, А.М., Рогов Е.И. Психологические проблемы профессионального становления в условиях дистанционной организации деятельности / А.М. Шевелёва, Е.И. Рогов // Мир науки. Педагогика и психология. — 2021 № 5. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/32PSMN521.pdf> (дата обращения: 30.09.2023).
15. Sheveleva Anna, Rogov Evgeny. Organization of remote work in the context of digitalization. E3S Web Conf., 273 (2021) 12042. URL: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202127312042> (дата обращения: 30.09.2023).
16. Чернышев, Я.А. Феномен карьерной деструктивности семейных отношений руководителя / Я.А. Чернышев // Мир психологии. — 2006 г. — № 4. — С. 201–205. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9437064> (дата обращения: 06.10.2023).
17. Гурьянова, А.П. Особенности ценностных и карьерных ориентаций замужних и незамужних женщин / А.П. Гурьянова, А.М. Шевелёва // Профессиональные представления: сборник научных трудов № 8 / Под редакцией Е.И. Рогова. — Ростов-на-Дону: Изд-во Фонд науки и образования, 2016. — С. 156–167.
18. Гвоздовенко, А.А. Взаимосвязь эмоционального выгорания педагогов с увлечённостью работой, самоэффективностью и балансом работы и личной жизни / А.А. Гвоздовенко, А.М. Шевелёва // Профессиональные представления: сборник научных трудов № 14 / Под редакцией Е.И. Рогова; Южный федеральный университет. — Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2022. — С. 135–144.

Sheveleva Anna Maksimilianovna

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: amsheveleva@sfnu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2868-0859>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=479454

WoS: <https://www.webofscience.com/wos/author/rid/AAP-1941-2021>

SCOPUS: <https://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57191876171>

The psychological work involvement and intrinsic conflict in female teachers of different family status

Abstract. The article describes the research results of a sample, included 83 female schoolteachers of different family status (by marriage and having underage children). The diagnostic criteria were indicators of intrinsic conflict and psychological work involvement: professional activity motives, work engagement, urgency addiction. Hypotheses about the interrelations of psychological work involvement with intrinsic conflict and about the specificity of these indicators in female teachers with different family status were tested. It was found that the risk factors for increased intrinsic conflict are a high life pace, workaholism, extrinsic motivation (positive and negative), vigor. The greatest values of intrinsic conflict, as well as urgency addiction manifestation in sphere of the interpersonal relations are characteristic of married teachers with children. The highest values of workaholism are among married teachers who do not have underage children. High values of intrinsic conflict are characteristic of teachers involved in caring for disabled relatives. The lowest values of intrinsic conflict and workaholism are characteristic of unmarried teachers who do not have underage children.

Keywords: work involvement; work engagement; urgency addiction; intrinsic conflict; motives of professional activity; teachers; women; family status